

## Développer la reconnaissance et la motivation au travail

Les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux doivent aujourd'hui faire face à un environnement très contraint et mouvant dans un contexte d'amélioration constant de la qualité et de la sécurité des prestations servies aux usagers. Cette performance attendue les conduit à mener des démarches de qualité de vie au travail pour repenser autrement le travail et son organisation.

La reconnaissance au travail est alors un levier d'action fort de l'engagement au travail des professionnels et une condition de l'entretien de la motivation au travail. En effet, plus que jamais, les professionnels veulent être reconnus pour ce qu'ils font et les efforts qu'ils déploient. La reconnaissance au travail est un échange qui se joue à plusieurs, une interaction qui recouvre la manière dont l'individu perçoit les marques de considération qui lui sont portées par son encadrant, ses collègues ou les usagers ainsi que les attentions qu'il porte lui-même aux autres.

Mais comment reconnaître, c'est-à-dire identifier, évaluer et récompenser, les mérites de chacun ? Quels outils et repères utiliser par les directions et les encadrants pour reconnaître le travail de leurs collaborateurs ?

### Objectifs

- Comprendre le concept de reconnaissance et ses enjeux dans la FPH
- Intégrer la complémentarité des sources de la reconnaissance au travail et situer son rôle en tant que manager
- Identifier les objets possibles de la reconnaissance
- Identifier les actions, leviers de reconnaissance dans le management, et leurs outils à disposition des managers de proximité
- Pérenniser la reconnaissance dans le management de proximité

Public & Prérequis	Durée conseillée	Intervenants
Encadrants de la FPH - Aucun prérequis	2 jours	Consultant spécialiste QVT et management

### Eléments de contenu

#### Conception et enjeux de la reconnaissance

- La conception de la reconnaissance au travail axée sur les récompenses
- La conception de la reconnaissance au travail fondée sur le travail
- Les enjeux de la reconnaissance dans la FPH

#### Un système de reconnaissance aux multiples sources

- Force variable et complémentaire des signaux de reconnaissance émis
- Rôle central du manager de proximité dans le processus de reconnaissance : l'identification ou la reconnaissance de la personne, l'évaluation, la récompense
- Le temps de la reconnaissance

#### Que peut-on reconnaître ?

- La reconnaissance du résultat ou de l'utilité,
- La reconnaissance de l'effort, de la contribution
- La reconnaissance de la compétence, du comportement, de la pratique

#### Management de la reconnaissance par l'activité réflexive, collective et constructive

- Responsabilisation et développement de l'autonomie individuelle et collective
- Un travail apprenant
- Un sentiment de travail complet
- Un sentiment d'utilité

#### Conditions d'un système de reconnaissance équilibré et pérenne

- Perception de l'équité
- Valeur accordée (ou sens) à la récompense
- Légitimité accordée à celui qui « reconnaît »
- La confiance accordée au système de reconnaissance

### Techniques & Outils pédagogiques

- Apports cognitifs synthétiques appuyés par diaporama
- Tests
- Travaux en sous-groupes
- Photolangage
- Etudes de cas
- Partage de pratiques
- Quiz /Fiche de mémorisation

### Les + de la formation

- L'essentiel à retenir vous est fléché au moyen d'une carte mentale et d'une liste de messages clés.
- Bénéficiez d'un accès pendant 4 ans à un mur web de ressources très complet (diaporama, guides, outils, vidéos, publications, ...) et mis à jour régulièrement.
- De nombreux autodiagnostic managériaux vous seront proposés ainsi que l'analyse de situations réelles pour mieux vous permettre de vous inscrire dans un plan de perfectionnement continu
- Vous pourrez expérimenter certaines activités ludiques que vous pourrez réutiliser avec vos équipes

**Tarif**  
[Nous consulter](#)